CJ CRISTIANISME I JUSTÍCIA

colección virtual



Treinta años de reformas laborales en España

Joan Coscubiela y Eduardo Rojo

2

Edita CRISTIANISME I JUSTÍCIA
Roger de Llúria, 13 - 08010 Barcelona
Tel: 93 317 23 38 - Fax: 93 317 10 94
info@fespinal.com - www.cristianismeijusticia.net

Depósito Legal: B-4.232-2012
ISSN: 2014-6485
Edición: Mayo 2012

Diseño cubierta: Jordi Pascual Morant
Diseño y maquetación interior: Pilar Rubio Tugas

TREINTA AÑOS
DE REFORMAS LABORALES
EN ESPAÑA

SUMARIO

Joan Coscubiela

Es ex secretario general de CCOO de Cataluña y actualmente diputado por *Iniciativa per Catalunya* dentro del grupo de “La Izquierda Plural”.

Eduardo Rojo

Es catedrático de Derecho del Trabajo de la UAB y miembro del equipo de *Cristianisme i Justícia*.

PRESENTACIÓN

La reforma laboral que emprendió el gobierno Zapatero provocó la convocatoria de una huelga general por parte de los sindicatos el 29 de septiembre del 2010. *Cristianisme i Justícia* quiso abordar entonces esta cuestión en una tertulia organizada por el área social unos días antes de la huelga. Para ello se invitó a tres personas expertas que nos dieron su visión sobre la problemática desde puntos de vista diferentes. Así se convocó a Carlos Losada, ex-director general de ESADE y miembro del equipo de CJ; a Joan Coscubiela, ex secretario general de CCOO de Cataluña y actualmente diputado por *Iniciativa per Catalunya* dentro del grupo de "La Izquierda Plural" y a Eduardo Rojo, catedrático de Derecho del Trabajo de la UAB y miembro del equipo de CJ. De aquella tertulia surgió la idea de elaborar un cuaderno donde se expusiera una visión histórica de las reformas laborales y un análisis de la reforma impulsada por el gobierno a finales del 2010.

Ante la perspectiva de una inmediata reforma laboral, hemos creído de interés publicar el texto e incorporarlo a nuestra *Colección Virtual*. Hay en él elementos que pueden haber quedado desfasados ante el carácter acelerado y cambiante de nuestra realidad política y económica, pero en cambio otros pueden ayudar a dar perspectiva y a introducir elementos críticos y de análisis ausentes en una visión totalmente inmediatista y cortoplacista.

En la primera parte de este trabajo se analizan tres décadas de reformas laborales que culminaron con la huelga general del 29 de septiembre del 2010, y se ponen de manifiesto las lecciones que debemos aprender de ellas. La tesis de esa primera parte podría resumirse con estas palabras: las diversas reformas laborales han servido para oprimir más al mundo obrero y privilegiar al capital pero no para mejorar la economía española cuyos males radican en otros campos distintos de las relaciones laborales. Esta tesis es fundamental, por lo que necesitará un mínimo análisis.

En la segunda parte se pasa de ese marco general a otro más concreto: la reforma del año 2010, que entró en vigor el 19 de septiembre de ese año, tras ser aprobada por el Congreso. No es posible aquí un análisis completo de toda esa ley, pero se intentará ver sus rasgos más significativos y qué modificaciones ha introducido en la normativa anterior. Para eso, se analizaran aquellos contenidos que permiten identificar mejor cuáles son sus objetivos o finalidades. No se disponen todavía de suficientes datos para valorar su impacto sobre las condiciones laborales (tanto de quienes tienen trabajo como de los parados que quieren incorporarse al mercado de trabajo). Pero ello no impide analizar y estudiar los preceptos legales.

Y una última precisión: se analizará la ley de 2010, pero no toda la reforma laboral, pues la misma ley remite a reglamentos posteriores como mínimo en dos puntos muy importantes: los procedimientos para tramitar los expedientes de regulación de empleo, y las agencias de colocación[1]. Además, la misma ley confiere un amplio poder a las organizaciones empresariales y sindicales para que reformen la normativa sobre empresas de trabajo temporal y sobre negociación colectiva, fijando plazos cerrados para que, en caso de falta de acuerdo, intervenga el gobierno regulando o presentando proyectos normativos.

De todo ello habrá que seguir debatiendo en el futuro.

Cristianisme i Justícia
Febrero de 2012

1. Estas últimas reguladas por el Real Decreto 1796/2010 del 30 de diciembre.

1. LECCIONES NO APRENDIDAS

Joan Coscubiela

Para analizar la reforma laboral del 2010, elegimos un camino que ofrece cierta perspectiva histórica y nos permitirá sacar algunas enseñanzas del pasado que deberíamos tener presentes en el futuro. Se trata de analizar todas las reformas laborales de los últimos 30 años (desde 1980 al 2010), para sacar de ahí algunas lecciones que, a pesar de su evidencia, han quedado ignoradas. Estos pasos previos han configurado la llamada «Reforma laboral del 2010» (aunque en estos momentos estamos aún pendientes de la concertación social sobre la negociación colectiva).

1.1. Una fecha a no olvidar

El 14 de marzo de 1980 se aprobó el «Estatuto de los trabajadores» (ET) que suponía casi una ruptura con la legislación anterior. Se trataba entonces de reformar el modelo de relaciones laborales construido en los últimos años del franquismo y basado en dos puntos: un fuerte intervencionismo del sector público (expresado en las Ordenanzas y Reglamentos sectoriales) y un protagonismo de la autoridad laboral que le permitía intervenir en muchos aspectos referentes a las condiciones de trabajo.

Pero ambos puntos constituían el reverso de un modelo de relaciones laborales sin libertad sindical y con grandes restricciones para la negociación colectiva: un modelo propio de una legislación que prohibía derechos fundamentales que fueron reconocidos más tarde en la Constitución española de 1978 (como la libertad sindical, la huelga y la negociación colectiva).

Conviene notar que el ET no sólo rompía con la legislación anterior sino que constituye uno de los tres pilares legislativos sobre los que descansa el sistema de relaciones laborales de la democracia (los otros dos son la Ley de libertad sindical de 1985 y el Real decreto de 1977[2] sobre el derecho a la huelga).

2. Reconfigurado por una sentencia del Tribunal Constitucional de 1981.

Pues bien, la reforma laboral del 2010 es continuación de un conjunto de reformas legales iniciadas a partir de la aprobación del ET y que no deben ser separadas de éste. Hay que recordar que el ET no ha sido un texto estable, sino sometido a constantes reformas ya desde 1980.

1.2. Hilo conductor de las reformas posteriores

Las reformas laborales han sido muchas. Las más importantes los años 1984, 1992, 1997, 1998, 2001, 2002, 2006 y 2009. Una rápida palabra sobre cada una de ellas.

– La de 1984 legalizó los contratos temporales sin causa y es fruto de un acuerdo entre CEOE-CEPYME y UGT.

– La de 1992 (30 de julio) redujo de manera significativa el nivel de cobertura de las prestaciones al desempleo, endureciendo además las condiciones de acceso.

– La de 1994 es quizá una de las más profundas, porque legalizó las ETT (entidades de transmisión de trabajo, sin ánimo de lucro) y abrió el proceso para deslegalizar algunos derechos, traspasándolos a la negociación colectiva.

– La de 1997 fue la única pactada por todas las organizaciones sindicales y empresariales. Destaca por la creación de un contrato indefinido de fomento de empleo, con una menor indemnización de 33 días por año de trabajo en algunos casos.

– La de 1998 es quizá de menos importancia, pero reformó algunas modalidades contractuales y el tratamiento de las bonificaciones, mejorando el nivel de cobertura de las prestaciones contributivas.

– La de 2001 convirtió en indefinida la regulación del contrato indefinido, estableciendo indemnizaciones de ocho días para los contratos temporales.

– La del 2002 dio marcha atrás a la reforma aprobada aquel mismo año y que había provocado una huelga general (20 de junio del 2002). Pero mantuvo una novedad importante: el despido improcedente puede ser reconocido como tal extrajudicialmente por el empresario, sin que tenga que abonar salarios de tramitación (es lo que luego se llamó despido disciplinario exprés).

– La de 2006 intentó limitar los contratos temporales y su encadenamiento mediante fraudes legales.

– La del 2009 creó las ayudas excepcionales para personas desempleadas que hayan agotado el derecho al subsidio de desempleo y no dispongan de ninguna otra renta.

1.3. Breve análisis

1.3.1. Visión global

Los contenidos de esas reformas son diferentes pese a que nunca falta en ellas la regulación del contrato laboral. Pero hay un hilo conductor siempre presente, y es la motivación jurídica y política que las justifica: desde 1984 todas son presentadas como instrumentos para promover la creación de empleo y reducir el paro.

(A partir del 94 se habla también de reducir la temporalidad, que había sido producida por la generalización de contratos temporales en la reforma de 1984. Luego aparece la reducción de la dualidad entre trabajadores con contrato temporal y con contrato indefinido. Y el 2010 se añade otro objetivo: «promover un cambio del modelo productivo»: ¡casi nada para una simple ley laboral!).

Pero lo que encontramos es que, aunque cambian las palabras y modos de expresar las razones políticas de las reformas, su orientación es siempre la misma.

Vale la pena ver esto.

1.3.2. Detalles concretos

– En 1984 se decía que eran objetivos centrales de la reforma reducir la inseguridad empresarial generada por la legislación vigente y contribuir así a crear empleo, facilitando la inserción laboral de los jóvenes y el retorno de los parados al trabajo.

– En 1994 se comenzaba afirmando que la gravedad de la situación económica y el nivel de paro obligaban a un profunda reforma del sistema de relaciones laborales para luchar contra el paro y potenciar la capacidad de nuestra economía para generar empleo.

– La reforma de 1997, aprobada en horas de crecimiento económico, pero todavía con mucho paro, se justifica por «la necesidad de acompañar el crecimiento económico de un mejor funcionamiento del mercado de trabajo que permita responder a los graves problemas del paro, la precariedad y la alta rotación del empleo».

– El 2001 (en pleno crecimiento del empleo) se valoraba el efecto positivo de las reformas anteriores, pero eso llevaba a «justificar cambios en las relaciones laborales» para «mejorar la estabilidad en el trabajo».

– La reforma del 2002 (muy marcada por una reciente huelga general) es más técnica y menos política en su exposición de motivos, pero ello no impide dos medidas de gran envergadura política (como se vio después): la nueva regulación del despido improcedente y la desaparición de los salarios de tramitación.

– Finalmente el 2006, en pleno boom de crecimiento del empleo, se valora este dato con entusiasmo pero se señalan como objetivos «mejorar la tasa de ocupación de las mujeres, reducción del desempleo y, sobre todo la reducción de la exagerada tasa de temporalidad, especialmente entre jóvenes, mujeres, trabajadores menos cualificados y con menos salario, y trabajadores con discapacidades».

1.3.3. Pequeño balance

Pedimos ahora al lector que repase el apartado anterior y se pregunte qué dato le llama más la atención. Muchos coincidirán en la obsesión con que una y otra vez se afirma que los problemas de nuestro mercado laboral radican en la regulación de las relaciones laborales. A partir de aquí todas las leyes se marcan objetivos como crear empleo, reducir el paro y la tasa de temporalidad. Hasta llegar al punto culminante de este hilo conductor, cuando en 2010 una simple reforma laboral se proponía también «contribuir al cambio del modelo económico y de los patrones de crecimiento».

Pues bien, esa obsesión era una obsesión acrítica y mal fundamentada. Si ahora miramos los efectos reales de todos esos ajustes en el modelo de relaciones laborales, veremos que han sido otros. Han generado unas dinámicas que van en otras direcciones.

Vamos a verlo en el apartado siguiente.

1.4. Efectos de las reformas laborales

En los treinta años de este proceso de reformas laborales se han generado unas dinámicas de cambio que marcan tres direcciones.

a) Es cierto que se han aumentado los mecanismos de flexibilidad dentro de las empresas, de modo que hoy el empresario puede modificar por su cuenta la mayoría de las condiciones de trabajo, salvo cuando éstas vengan establecidas por convenios colectivos. Sólo en estos casos se requerirá un acuerdo previo con los representantes de los trabajadores.[3]

La razón para esta ampliación de la flexibilidad interna era que así se evitaría lo que cabe llamar «flexibilidad externa» es decir: contratos temporales generalizados con más facilidad para los despidos. Pero la realidad ha sido otra: en estos treinta años se han ampliado cada vez más las posibilidades de flexibilidad externa, generalizando la contratación temporal y la rescisión de contratos.

3. Este es uno de los frutos de la reforma de 1994, que hizo desaparecer la capacidad de la autoridad laboral para rechazar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo.

b) Efectivamente, desde que en 1984 se generalizó el contrato temporal sin causa, se generó un cambio cultural y de conductas, que los posteriores cambios legales ya no han podido modificar (al menos en algunos sectores productivos). De aquí brotaron las elevadas tasas de temporalidad: las facilidades para el despido fueron creciendo en cada reforma, ya sea por la via de «desjuiciar el despido», o por la reducción de los costos del «despido improcedente». A esto hay que añadir otras posibilidades de trabajos atípicos que ofrece hoy la ley: como empresas de trabajo temporal, empresas de servicios integrales que están en los límites de la legalidad (pero cuyo uso está muy generalizado en algunas empresas, para reducir costos y «externalizar los riesgos» que podrían surgir de los cambios del entorno económico).

c) Lo mismo se puede decir de la flexibilidad salarial: las posibilidades de "desengancharse" o de no aplicar temporalmente los salarios pactados, son importantes. Y si no lo son más es porque la negociación colectiva se resiste a aceptar los mecanismos de "desenganche" salarial permitidos por la ley. Y no sólo por la resistencia sindical, sino también por los temores de la patronal de que esos mecanismos abran la puerta a una especie de *dumping*[4] empresarial practicado por otras empresas del mismo sector.

4. *Dumping*: fijación de precios abusiva para hundir a la competencia.

Es innegable que los largos períodos de vigencia de algunos convenios colectivos o los pactos salariales plurianuales generan algunas inercias en materia salarial, permitiendo que pasen meses hasta que los cambios de ciclo repercutan en los salarios, porque la mayoría ya tenían salarios pactados para varios años. Pero la razón de esto no reside en el marco legislativo mismo, sino en la cultura consolidada de fijar salarios para amplios períodos de tiempo en las negociaciones colectivas. ¿Qué sucede entonces? Pues que, en las épocas de crecimiento y de bonanza, se amortigua la repercusión del crecimiento en los salarios; mientras que en épocas de crisis se produce una cierta estabilización salarial.

En conclusión, parece que ni la legislación laboral ni sus supuestas rigideces son las responsables de un mercado laboral con mucho paro y elevada temporalidad. Tenemos datos para afirmar que la realidad es otra y que la evolución del empleo, el paro y la temporalidad en España responde fundamentalmente a ciclos económicos y no a la legislación laboral.

Este es el punto que nos toca examinar ahora.

1.5. Mercado de Trabajo: ¿cuestión económica o legislativa?

1.5.1. Algunas particularidades de la economía española

Por las características de nuestro modelo productivo y de crecimiento, ocurre que, en España, los ciclos económicos son mucho más elásticos que en otros lugares. Comparando con otros países crece más el PIB en épocas de bonanza y decae también mucho más también en épocas de crisis. Y esta elasticidad se agranda en los datos de empleo, que oscilan como una montaña rusa. Veamos algunas cifras.

a) Las oscilaciones del PIB español, entre los momentos de crecimiento y disminución, llegan al 7% mientras que en la UE giran en torno al 3%. Y todavía son más acusadas las oscilaciones de la relación entre producción y empleo (0'5 en la UE y 1% en España).

b) Por eso, mientras en Europa, durante la década 96-07 el empleo crecía a un 1% anual, en España crecía al 4%. Y en cambio, en los años de crisis (2008-09), el empleo caía en Europa a un ritmo del 2%, y en España al 6'7%.

La "década mágica" (1996-2007) pone esto de relieve de modo especial: allí se produjo un crecimiento espectacular del empleo y de la población activa; pero también, a partir del 2007, un proceso mucho más intenso de destrucción de empleo.

Por tanto, la legislación laboral no parece estar en los orígenes de los desajustes del empleo en tiempos de crisis, sino al contrario: a pesar de todos los motivos aducidos por las leyes antes citadas, la adaptación empresarial a los cambios de ciclo no se consigue a partir de la flexibilidad interna sino que siguen usándose mecanismos de ajuste externo. Y el ajuste del volumen de empleo no se realiza a partir de la rescisión de contratos temporales sino mediante el uso intensivo del despido, sobre todo de aquellos que en cada momento tienen menor regulación y menores costos de indemnización.

Y esto se ha puesto otra vez en evidencia en los últimos años de crisis. En el 2007 el empleo indefinido se redujo en 620.000 puestos de trabajo, en término netos. Y en el 2009 esta disminución supuso 1.200.000 contratos indefinidos menos. Pero sólo 80.000 de ellos fueron consecuencia de expedientes de regulación de empleo (que era el procedimiento más regulado y acotado). Mientras que 300.000 de ellos siguieron la vía de despidos objetivos, y 780.000 fueron despidos disciplinares (dictados judicialmente o reconocidos por el empresario como improcedentes extrajudicialmente).

Confirma esta tendencia el hecho de que, de los datos iniciales del paro en el 2009, 1.700.000 corresponden a personas que vieron finalizar su contrato temporal, pero 1.200.000 corresponden a la rescisión de contratos indefinidos.

1.5.2. Economía y mercado de trabajo

La crisis nos ofrece pues una oportunidad de analizar las relaciones de causa y efecto entre economía y mercado de trabajo y entre relaciones laborales y empleo. España e Irlanda son los dos países europeos en que, a la vez, se ha destruido más empleo y ha crecido más la ocupación. También son los dos países en que más había crecido el empleo durante la llamada “década mágica”. Pues bien: a pesar de estas coincidencias, resulta que Irlanda y España tienen los dos sistemas más opuestos de relaciones laborales, España con niveles intermedios de regulación y protección; Irlanda en cambio con un alto nivel de desregulación. No parece pues que quepa establecer un relación de causa-efecto entre la legislación laboral y la destrucción de empleo.

En cambio hay otros factores económicos que podrían explicar este comportamiento similar: y es que, tanto Irlanda como España basaron su crecimiento desmesurado en los tres mismos pilares: una economía muy dependiente del sector inmobiliario (y de la consiguiente especulación); un sistema financiero que financió esa burbuja especulativa a base de endeudamiento exterior (con lo que luego acabó viéndose atrapado e incapaz de cumplir su misión en la economías). Y un débil sistema fiscal que no tiene capacidad para afrontar las necesidades generadas por la crisis.

Es decir, tanto en Irlanda como en España, los mismos factores que impulsaron el empleo durante la década de crecimiento han sido los grandes motores de destrucción de empleo durante la crisis. El desplome de los sectores inmobiliarios se llevó consigo todo el empleo en esos sectores y contagió después a otros sectores económicos. Nuestro sistema financiero (atrapado por la burbuja inmobiliaria y la deuda exterior) ha quedado tocado y se ve con dificultades (o simplemente incapaz) para activar la financiación de las empresas. Las políticas para afrontar la crisis no fueron las mismas en uno y otro país; pero en ambos acabaron por convertir el déficit privado de la economía en deuda y déficit públicos. Un sistema fiscal que en épocas de bonanza es simplemente insuficiente se convierte en débil cuando llega la crisis. Y por eso no se recuperó en Irlanda el empleo, a pesar de la “cura de caballo” aplicada por el gobierno irlandés al gasto público y a los salarios de los empleados públicos.

En conclusión, si la fórmula para crear empleo fuera tener un sistema de relaciones laborales desregulado como el de Irlanda, no tendría hoy este país un nivel de desempleo similar al de España. Por tanto, las causas del paro no hay que buscarlas en la supuesta rigidez del modelo de relaciones laborales sino más bien en las debilidades de ambas economías y en el modelo de crecimiento, común a Irlanda y España. Así llegamos al último punto de estas reflexiones.

1.5. El modelo económico y de crecimiento

Con este título no nos referimos sólo a la gran dependencia que tiene la economía española de sectores con gran inestabilidad (por ejemplo, la construcción residencial y el turismo estacional). Además de ésos, hay otros factores que hacen que nuestra economía sea muy vulnerable por lo que toca al empleo.

1.5.1. Pequeñas y medianas empresas vulnerables

La característica de nuestra pymes las hace muy vulnerables en un contexto económico como el actual, organizado en torno a una red global de producción, y en el que las empresas más fuertes que controlan los mercados y las mercancías, externalizan sus ajustes haciéndolos recaer en las pequeñas empresas que ocupan una posición periférica en la producción y distribución mundial de bienes y servicios. Ello hace que estas pymes sean utilizadas como los espacios en que se produce el ajuste de ocupación (sea destruyendo empleo o precarizándolo).

Esto hace que la estructura de la empresa sea, en España, mucho más sensible por lo que toca al empleo. El tamaño de estas empresas medianas y pequeñas les hace muy difícil adoptar medidas de flexibilidad interna, negociadas de acuerdo con la legislación laboral y los convenios: pues su margen de maniobra frente a las grandes empresas centrales es realmente mínimo. Por eso, las estrategias de las pymes a la hora de afrontar las crisis pasan siempre o por destruir empleo o por desregular las condiciones del trabajo.

1.5.2. Formación e innovación escasas

Como todo eso acaba incidiendo en la estabilidad de los trabajadores, se desincentiva el uso de la formación e innovación en estas empresas. Y, al final, todo eso incide en opciones formativas de la población (sobre todo de la gente joven).

En este sentido, los datos son llamativos y hablan por sí solos: ¿Conoce el lector las cifras de fracaso escolar de jóvenes de 16 años en España y fuera de España? Pues es un dato que merece ser conocido.

En España: 32%. En la UE de los 15: 16’7%. Y en la UE ampliada de 27 aún más bajo: un 14’9% no acaba los estudios básicos.

Y la “década mágica” aumentó esta diferencia debido a un factor que se olvida a veces: no es sólo que lo educativo influye en lo económico (en productividad, capacidad de competir...) sino que también se da un influjo en dirección contraria: el mercado incide negativamente en las opciones formativas de la juventud. De modo que en los primeros años del siglo XXI empeoró el porcentaje de jóvenes mayores de 15 años que tienen educación secundaria de grado 2. Otra vez pedimos al lector que haga su quiniela sobre este porcentaje, a ver si ha acertado.

Y la respuesta es: un 21’2% en España frente al 40% en la Europa de los 15, y frente al 44% en la de los 27...

Semejantes datos son muy elocuentes y ponen de manifiesto cómo el mercado de trabajo fue arrastrando jóvenes hacia el abandono prematuro de su formación, ofreciéndoles incentivos económicos que estimularon su disponibilidad para el trabajo, pero dejándoles también con una formación incompleta, sin valorar lo importante que es para un país tener jóvenes bien formados.

1.5.3. Relación entre formación y salarios

Es frecuente culpabilizar al sistema educativo de la poca capacidad formadora de las empresas. Pero la relación causa-efecto es de doble dirección: pues quien modula las opciones formativas de la ciudadanía (sobre todo de la juventud) es el mercado de trabajo; no al revés.

Ahora bien, España es uno de los países de la OCDE en que la diferencia de salarios según la formación de los trabajadores es más pequeña, lo cual acaba incidiendo en las opciones formativas de la gente. Para comprobarlo basta comparar los salarios de trabajadores sin estudios (o con sólo titulación primaria) con los de aquellos que tienen formación profesional. O los de personas que tienen estudios universitarios con las que sólo han obtenido cualquier modalidad de formación profesional.

Es evidente que la falta de formación está relacionada con la escasa estabilidad laboral. Las empresas procuran formar personas para que continúen con ellas y les puedan así reembolsar los gastos dedicados a su formación. Pero no hacen demasiados esfuerzos formativos para personas a las que no tienen intención de estabilizar en sus plantillas, porque son fácilmente sustituibles.

Y lo que ocurre con la formación sucede también con la innovación. El hecho de que haya empresas y sectores que no necesitaron mejorar su productividad para obtener beneficios más elevados (porque actuaban en entornos donde la competencia era escasa), ha incidido negativamente en las estrategias de innovación. Los estudios de la Fundación COTEC (del 2009, ratificados por el informe del 2010) ponen otra vez de relieve esa deficiencia de innovación en la empresa española.

Y también ofrecen otros datos preocupantes: en España, el esfuerzo de innovación llega en el sector público hasta el 90% de lo que invierten los países de la UE o USA. Pero en el sector privado apenas se invierte el 40% de lo que se gasta en innovación en la UE y el 69% de lo que se gasta en USA. Todos estos datos ponen de manifiesto la relación (casi coherencia) que se da entre: el modelo de crecimiento de la economía española, el tamaño de las empresas, las opciones en campos de innovación-formación (en términos agregados siempre) y el mercado de trabajo que hemos ido construyendo durante estas décadas. Los factores que han caracterizado ese mercado laboral en estas tres décadas han sido estos tres:

– Un modelo económico con gran dependencia del sector inmobiliario y del turístico estacional, y con mucha mano de obra disponible por el crecimiento de la población (vía inmigración).

– Desincentivos de toda clase (incluso salariales) para la formación de trabajadores.

– Bajos niveles de inversión por parte de las empresas en innovación tecnológica y organizativa.

El resultado ha sido una caída en picado de los niveles de productividad agregados aunque, en este punto, también sería importante analizar la productividad de manera más desagregada porque hay diferencias importantes en sectores y tipos de empresa (aunque la productividad siga siendo baja).

1.5.4. Un análisis por sectores

Curiosamente (pero no sin lógica), el análisis sectorial de la productividad confirma lo que dicen los datos comparativos entre España y otros países de la UE o de la OCDE. La mayor productividad se da en sectores y empresas que tienen niveles salariales más altos y más estabilidad.

Y las razones son obvias, se trata de empresas que optan por compensar los mayores costes laborales con más innovación y formación, por lo que necesitan plantillas estables para armonizar esos gastos en innovación y formación. Son además empresas que cuando necesitan hacer ajustes de empleo, utilizan los mecanismos de flexibilidad interna antes que la rescisión de contratos temporales o el despido de los indefinidos. Sirvan de confirmación los datos de productividad del sector industrial catalán[5]: sobre una media de 100 (en los sectores manufactureros), la productividad cae al 64'6% en el textil o al 57% en la madera. En cambio, llega al 164% en el sector químico.

5. Elaborados por el departamento de economía y finanzas de la Generalitat (año 2006).

Otra vez los datos parecen confirmar nuestra tesis: las causas principales del carácter tan oscilantes del empleo en España, y de sus altos niveles de desempleo no tienen su origen en al marco legislativo, sino en otros factores fundamentalmente económicos.

1.5.5. Volviendo a la legislación laboral

¿Significa eso que la legislación laboral no juega ningún papel o no tiene incidencia alguna? Evidentemente no, tanto la legislación laboral como las reformas de los últimos 30 años, han tenido una seria incidencia en nuestro mercado de trabajo. Pero ésta ha ido ¡ exactamente en dirección contraria a las pretensiones de esas reformas laborales tal como quedaban plasmadas en los preámbulos y exposición de motivos de dichas leyes! Tanto la apuesta por la contratación temporal sin causa (reforma de 1984) o por la generalización de formas atípicas de trabajo (1994)[6], e incluso la bien intencionada creación del contrato indefinido con indemnización de 33 días (1997, generalizada ahora), han acabado en la misma dirección. Lo mismo ocurre con el nuevo régimen de despido disciplinario del 2002, por el que desaparecen los salarios de tramitación y se limita el despido nulo a muy pocos supuestos (hasta convertir el despido en algo sin valor, unilateral e indemnizado, por parte del empresario)[7].

6. ETTs, o subcontrataciones en masa.

7. Una figura que, por cierto, no estaba prevista en nuestro ordenamiento laboral, pero se ha consolidado desde 2002.

Y lo malo es que estas reformas, en lugar de contribuir a cambiar nuestro modelo laboral, no hacen más que reformar sus tendencias más negativas en calidad de empleo. De este modo han alimentado el círculo vicioso que pasa de más precariedad y más desregulación a menos necesidad de innovación y formación, o a menos productividad y menos competitividad, con el consiguiente impacto negativo en el empleo... y vuelta a empezar con más desregulación y precariedad....

Estos son los datos. Y lo grave es que no se los tiene presentes a la hora del debate sobre el mercado laboral y la elaboración de políticas públicas. ¡Al revés! Hace años que ese debate ignora estos datos, estableciendo falsas relaciones de causa-efecto, cuando no confunde los efectos con las causas. Así todo el debate se sitúa en el terreno de los aprioris ideológicos, a veces fundando sus afirmaciones en bases que casi cabría llamar “teológicas”.

1.5.6. Reforzando la argumentación

Veamos, si no, toda la discusión sobre las altas tasas de temporalidad.

Desde mediados de los 80 se nos repite tozudamente que esas tasas tan altas en España obedecen a la excesiva rigidez del mercado laboral y a la sobreprotección que suponen los contratos indefinidos. Pero este modo de argumentar pasa por alto algunas evidencias: por ejemplo, el diferente modo de comportarse la temporalidad en España, según de qué sectores se trate, o según Comunidades Autónomas o según el tamaño de las empresas.

En efecto, según datos de finales del 2008, la tasa de temporalidad oscila del 10% en el sector financiero al 15% en el industrial, el 35% en el turístico, y más del 40% en la construcción, y esas cifras se mantienen en las Comunidades Autónomas, donde los diferenciales de temporalidad son absolutamente de tipo estructural: Andalucía, por ejemplo, tiene una tasa de desempleo que duplica la de Cataluña.

Incluso si analizamos los datos por sectores, desglosándolos además por Comunidades Autónomas, volveremos a encontrar grandes diferencias de temporalidad en cada sector, según de qué Comunidad se trate. En la construcción, por ejemplo, la media de temporalidad (40%) se elevaba al 60% en Andalucía. Lo mismo cabría mostrar atendiendo al tamaño de las empresas: pues, como ya dijimos, las empresas centrales utilizan a las pymes para hacer sus ajustes laborales en términos de destrucción de empleo.

Pues bien, a pesar de todas estas evidencias continúa afirmándose que el problema está en la legislación laboral, sin atender al dato de que –por más que la

ley sea la misma para todas las empresas, sectores y Comunidades– las tasas de temporalidad son muy diferentes en función de cada sector y cada Comunidad autónoma. Efectos diversos han de obedecer a causas diversas y no a la misma causa (en este caso nuestra legislación laboral). Tamañas lecciones, olvidadas durante 30 años, no nos han ayudado a no tropezar en la misma piedra. ¡Exactamente al contrario!

Veamos, si no, algunos datos, a la luz de la exposición de motivos que hacía la Ley del año 2010, cuando dice que busca incentivar los mecanismos de flexibilidad interna y desincentivar el contrato temporal y el despido. Cualquier coincidencia entre las intenciones de ese preámbulo y la parte dispositiva de la Ley es pura casualidad. Dice que pretende desincentivar el contrato temporal, incrementando las indemnizaciones por esos contratos; y la cuantía de «doce días de indemnización por año trabajado» se retrotrae hasta el 1 de enero del 2005. Con lo cual, en algunos casos no será efectiva hasta el año 2018. Y se prevén regulaciones excepcionales para sectores como la construcción, la administración pública, y las universidades, que son de los que tienen tasas más altas de temporalidad.

Mientras se nos dice que se quieren incentivar formas de flexibilidad interna para reducir el uso de despidos como formas de ajuste, lo que se hace en realidad no es más que regular (y con condiciones y requisitos literalmente idénticos) las que podrían llevar a la empresa a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y las que pueden dar lugar a un despido objetivo por razones productivas técnicas y organizativas.

De esta manera, la reforma (en consonancia con lo que ya estaba vigente) prevé que, en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el trabajador pueda, en algunos supuestos, solicitar la rescisión de su contrato de trabajo con una indemnización de 20 días por año. En cambio, si la empresa lo despide por una razón de carácter económico, productivo, técnico u organizativo, entonces sólo pagará una indemnización de 12 días, porque los ocho que faltan para llegar a los 20 días por año, los pagará el Fondo de Garantía Salarial. Con lo cual, resulta más barato despedir que modificar las condiciones de trabajo... En contra de lo que se pretendía.

Esto son sólo algunas perlas de la reforma laboral del 2010. Creo que otra vez demuestran que no se han entendido las lecciones que arrojan 30 años de reformas laborales.

1.6. Reflexión final

Por eso, al llegar aquí es necesario preguntarse cómo es posible que, a pesar de tan claras lecciones de las reformas anteriores, sigamos tropezando en la misma piedra.

Creo que la razón de esta incapacidad para aprender habría que buscarla en las limitaciones cognitivas propias de los seres humanos. O quizás se confirma una vez más que «si entender una cosa comporta perder beneficios importante, son demasiado poderosas las razones para no entenderla».

¿Habría que decir entonces que no estamos ante un error que se repite cada cuatro años, sino más bien ante una opción por repetir esos errores?

(Concluido el 3 de febrero de 2011)

2. LA REFORMA LABORAL DE 2010

Eduardo Rojo

1. MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD DEL MERCADO DEL TRABAJO

1.1. Contratos temporales

A) La reforma laboral de 2010 establece que el contrato para obra o servicio tendrá una duración máxima de 3 años, prorrogable en 12 meses si así lo regula el convenio colectivo sectorial. La norma se aplica en el ámbito de la contratación temporal estructural a los contratos realizados a partir de la entrada en vigor de la reforma.

Esta modificación del artículo 15.1.a de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), en cuanto se refiere a la duración máxima del contrato, tiene también su importancia en las relaciones de trabajo en las Administraciones Públicas (AAPP) y sus organismos públicos vinculados o dependientes. De ahí que se haya incorporado una referencia expresa a este precepto sobre los límites temporales de los contratos en las AAPP en la disposición adicional decimoquinta de la LET. El objetivo de esta referencia es que la superación de la duración máxima de este contrato –al igual que cuando se supera el límite en caso de encadenamiento de dos o más contratos temporales– no sea obstáculo jurídico para la obligaciones que tienen las AAPP «de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable».

Se establecen las siguientes excepciones al cumplimiento de lo establecido sobre la duración máxima prevista para el contrato para obra o servicio y del encadenamiento de contratos temporales:

> – Contratos vinculados a un proyecto de investigación de duración superior a tres años.
>
> La duración máxima de 3 años, más la posibilidad de ampliación vía convencional por 12 meses, del contrato para obra y servicio no será de aplicación «a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualquier otra norma con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación de duración superior a tres años». Tampoco será de aplicación la regla del encadenamiento de contratos, y la conversión en fijo del trabajador, prevista en el artículo 15.5 de la LET cuando se trate de contratos laborales previstos en la LOU «o en cualesquiera otras normas con rango de ley».
>
> – El encadenamiento de contratos temporales solo se tendrá en cuenta dentro de una misma administración pública, no se aplica si se realizan con diferentes AAPP u organismos vinculados.

La exclusión del encadenamiento según la reforma laboral también beneficia a las AA PP, ya que se dispone de forma expresa que solo podrá darse ese supuesto cuando se trate de contratos celebrados «en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas», y concretando además a efectos laborales que no forman parte de ellas «los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas».

Dicho en términos más claros aún: el ámbito de "huida" del cumplimiento de la normativa general laboral de los contratos celebrados en el ámbito universitario y en las Administraciones Públicas se amplía considerablemente con la nueva ley.

B) Se mejora la redacción del artículo 15.5 con respecto a la normativa anterior para impedir un encadenamiento de dos o más contratos temporales durante más de 24 meses en un período de 30.

De esta manera, se amplían los supuestos en que se reconoce el encadenamiento a:

– Los contratos formalizados con un trabajador por la misma empresa aunque se trate de diferente puesto de trabajo en cada uno de ellos.

– Los contratos que se realicen por parte de una empresa distinta de la anterior o anteriores pero integrada en el mismo grupo.

– Los contratos sujetos a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial (si bien en este último apartado la propuesta deja la puerta abierta a su concreción no sólo a lo que se disponga en la normativa legal sino también en la negociación colectiva).

Se excluyen del citado encadenamiento:

– Los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación.

Suponemos que el nuevo texto trata de dar respuesta a las reiteradas críticas formuladas principalmente desde las Administraciones Locales, dado que buena parte de sus planes o programas de empleo-formación tienen una duración determinada y se renuevan cada año en función de las disponibilidades presupuestarias. Por consiguiente, según el texto aprobado, las AA PP podrán poner en marcha planes de empleo – formación según las disponibilidades presupuestarias, y los contratos de duración determinada celebrados al amparo de la normativa de planes empleo– formación no se computarán para el cómputo del encadenamiento contractual y posterior conversión del último contrato temporal en indefinido.

– Los contratos temporales formalizados por las empresas de inserción registradas cuando el objeto de la prestación contractual «sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado».

Esta exclusión se ha realizado sin que haya habido explicación en el trámite parlamentario. La exclusión de los «contratos temporales de inserción» puede justificarse a nuestro entender justamente por la vocación de temporalidad que debe tener la relación de una empresa de inserción con un trabajador en situación o riesgo de exclusión social al objeto de posibilitar su posterior inserción en el mercado de trabajo ordinario.

C) En cuanto a la indemnización por fin de contrato, la norma incrementa la cuantía anterior (8 días) hasta llegar a 12 en casos de extinción de contratos de duración determinada (a excepción de lo contratos de interinidad y los formativos).

Esto supone la modificación del artículo 49.1.c de la LET. El incremento será gradual en el tiempo, previéndose que la norma entrará parcialmente en vigor el 1 de

enero de 2012, ya que los contratos formalizados a partir de esa fecha tendrán una indemnización fijada de 9 días, mientras que habrá que esperar tres años más, hasta el 1 de enero de 2015, para el cobro de la indemnización de 12 días cuando se produzca una extinción contractual de un contrato formalizado a partir de esa fecha.

1.2. Extinción del contrato de trabajo (despido)

Respecto a la extinción del contrato se da una nueva definición de las causas de despido objetivo. Se incorpora al artículo 51, y con efectos para el artículo 52.c de la LET cuando no se alcancen los umbrales para que una extinción plural por causas objetivas pueda considerarse como colectiva.

A) La norma va en la línea de hacer más fácil la posibilidad de extinguir los contratos de trabajos por causas objetivas, ya sea por vía individual, plural o colectiva. Además en el supuesto de despidos individuales o plurales objetivos se reduce el período de preaviso de 30 a 15 días.

Después de muchos dimes y diretes, de conversaciones, debates y discusiones sobre el texto del proyecto de ley, con enmiendas tendentes a concretar (ampliar o restringir, más exactamente a nuestro parecer) qué hay que entender por causas económicas, la norma concreta qué debe entenderse por situación económica negativa, y menciona algunos supuestos (no creemos que cierre la puerta a otros posibles si nos hemos de atener a la expresión utilizada «en casos tales como»):

– La existencia de la situación económica negativa de la empresa concurrirá «en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas,

– o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo».

– Y la razonabilidad de la decisión extintiva (la "mínima" desaparece definitivamente del texto) podrá serlo no sólo para "favorecer" sino también para "preservar" la posición competitiva en el mercado de la empresa.

¿Qué podemos decir sobre el cambio? Pues que seguirá seguirán las reclamaciones por via judicial y que seguirá siendo la jurisdicción social (y mucho más si finalmente se lleva al ámbito procesal laboral el conocimiento de todos los litigios contra resoluciones administrativas en procedimientos de suspensión de contratos, reducción de jornada y despido colectivo) la que irá concretando para cada caso los términos generales y genéricos de la nueva norma.

B) Se han producido también nuevas modificaciones del artículo 51 de la LET, algunas de no menor importancia precisamente. Por ejemplo la número 4 sobre las medidas que prevea adoptar la parte empresarial para mitigar los efectos sociales de la extinciones contractuales.

Se concreta, con buen y acertado criterio a nuestro parecer, en qué deben consistir estas medidas, con la mención expresa a la posibilidad de poner en marcha diferentes acciones, «tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad».

El cambio normativo apuntado se concretará en la reforma del Real Decreto 43/1996 de 19 de enero, que regula los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

C) Hay un apartado especialmente conflictivo de la norma a nuestro parecer: la norma busca la reducción del coste de la extinción contractual en el caso de los «contratos de fomento de la contratación indefinida» sin tocar el artículo 56.1.

Y es conflictivo no tanto sólo por lo que supone en cuanto a la cuantía de la indemnización sino también por la técnica utilizada que es muy semejante a la del polémico artículo 56.2 de la LET (permítannos la simplificación: en la primera parte del escrito se procede al despido disciplinario del trabajador, y en la segunda parte se reconoce la improcedencia para quedar exonerada la empresa del pago de salarios de tramitación).

La norma busca:

– Reducir el coste de la extinción contractual sin tocar el artículo 56.1 a) (indemnización de 45 años de salario/año de servicio y un máximo de 42 mensualidades en el supuesto de despido disciplinario declarado improcedente por la jurisdicción social y habiendo optado la empresa por la no readmisión).

– Evitar la declaración de la nulidad del despido objetivo (y la consiguiente obligación de readmisión por parte empresarial del trabajador)

Este objetivo se manifiesta de forma clara y evidente en las modificaciones operadas en la LET y en la Ley 12/2001 por el que se regula, en su disposición adicional primera, el contrato de fomento de la contratación indefinida: en primer lugar, y a diferencia de la previsión normativa anteriormente vigente (artículo 53.4 de la LET) se dispone que:

• Los defectos formales lleven aparejada únicamente, tal como ya ocurre en el despido disciplinario, la declaración de improcedencia del despido (y la consiguiente posibilidad para la parte empresarial de optar por la extinción indemnizada del contrato).

• En segundo término, se dispone, permítannos la simplificación, trasladar el artículo 56.2 al ámbito de los despidos objetivos, es decir que la indemnización que deba abonarse en caso de que un despido objetivo sea declarado improcedente se aplique tanto cuando la improcedencia del despido sea declarada en sede judicial, como «cuando sea reconocida como tal por el empresario». Es decir asegurar que en cualquier caso la indemnización sea de 33 días/año de servicio y un máximo de 24 mensualidades para los contratos de fomento de la contratación indefinida, que se pretenden incentivar

Repetimos, para que no haya duda al respecto, que nos estamos refiriendo a la extinción por causas objetivas únicamente de los contratos de fomento de la contratación indefinida. La técnica jurídica a utilizar en el supuesto de reconocimiento por parte empresarial de la improcedencia de la extinción será la misma que la del despido disciplinario: deberá depositarse en el juzgado de lo social, en los plazos marcados en el artículo 56.2 de la LET, la diferencia entre la indemnización a la que legalmente tiene derecho en cualquier caso el trabajador (20 días de salario/año de servicio y máximo de una anualidad) y la cuantía fijada para el despido objetivo declarado improcedente en un contrato de fomento de empleo (33 días de salario/año de servicio, y máximo de 24 mensualidades)

B) Otro de los apartados más llamativos de la norma es el del Fondo de capitalización de contratos indefinidos (inspirado en el modelo austriaco), cuya regulación se remite al desarrollo reglamentario, al objeto de que pueda entrar en vigor el 1 de enero de 2012 y para los contratos indefinidos a partir de esa fecha.

Para finalizar nuestra explicación en este punto hemos de hacer referencia a esta medida de la que a nuestro parecer no podrá valorarse su importancia real hasta que se proceda a su regulación.

El Fondo deberá abonar una parte de la indemnización a que tenga derecho el trabajador en caso de despido (de tal forma que se reduciría la parte abonada por el empresario) o movilidad geográfica, y se prevé que pueda ser utilizado también cuando el trabajador desarrolle actividades formativas, percibiéndose la cuantía a la que no se haya accedido con anterioridad cuando se alcance la jubilación. Como la cuantía del fondo queda también por determinar, aunque se

apunta que será «una cantidad equivalente a un número de días de salario por año», no es ahora el momento de elucubrar sobre la hipotética regulación de este Fondo, por lo que habrá que esperar a que se proceda a su regulación.

1.3. Fomento de la contratación indefinida con coste más reducido de indemnización

A) El acceso a esta modalidad de contrato se amplia a:

– Los trabajadores varones de 31 a 44 años que lleven al menos 1 mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

– Todo desempleado que en los dos últimos años hubiera estado contratado únicamente mediante contratos de duración determinada.

– Los trabajadores desempleados que hubieran extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente de la que les contrate, durante los dos años inmediatamente anteriores a la formalización del nuevo vínculo contractual.

A efectos de potenciar la contratación indefinida, se permite la conversión de contratos temporales en indefinidos para:

– Los contratos temporales vigentes a partir del 18 de junio, con la fecha límite del 31 de diciembre de 2010.

– Los celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de la norma y que se transformen antes de 31 de diciembre de 2011, siempre y cuando su duración no haya excedido de 6 meses (por cierto, la norma también incluye en este grupo a los contratos formativos, si bien los exceptúa del cumplimiento de esta duración máxima).

Se entenderán válidas estas transformaciones «una vez transcurrido el plazo de veinte días hábiles establecido en el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores», a contar desde la fecha de la transformación, es decir una vez que ha transcurrido el plazo de caducidad para realizar acciones legales contra un pretendido despido si el contrato temporal no se hubiera celebrado conforme a derecho.

B) En la línea de reforzar la cobertura jurídica de esta modalidad de contrato a la que el gobierno desea conceder especial importancia en el inmediato futuro, en este caso desde la perspectiva empresarial, la ley traslada la carga de la prueba al trabajador en el caso de que éste considere que el despido por causas objetivas es en realidad un despido disciplinario.

Este reforzamiento responde a la demanda empresarial de tener garantizada la seguridad jurídica de que el despido improcedente tenga siempre, y sólo, el coste previsto por la normativa (33 días de salario/año y un máximo de 24 mensualidades)

En efecto, puede ocurrir que una empresa reconozca la improcedencia del despido por causas objetivas (el segundo «despido exprés», ya que el primero queda reservado a la misma forma de actuar en el despido disciplinario) y la parte trabajadora considere que detrás de la actuación empresarial se encubre un despido disciplinario (para el que, como es bien sabido, el coste del despido es superior). En tal caso, si el trabajador emprende acciones legales contra dicho despido y alega que se trata de un despido disciplinario encubierto, la nueva norma dispone que «corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión».

C) La indemnización en el despido por causas objetivas se mantendrá en los anteriores términos (33 día de salario/año de servicio y un máximo de 24 men-

sualidades), si bien se reduce el coste para la parte empresarial, en cuanto que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abonará 8 días de dicha indemnización.

La norma se aplica a todas los despidos por causas objetivas que se produzcan en aplicación de los artículos 51 y 52 de la LET, siempre y cuando se trate de contratos de duración no inferior a un año y suscritos a partir de la entrada en vigor de la norma, de tal manera que si la duración es inferior será la parte empresarial quien deberá abonar íntegramente la indemnización. Su cálculo se hará en función de la extinción de que se trate «y de su calificación judicial o empresarial» (dado que no necesariamente ha de intervenir la autoridad judicial en el supuesto de extinción).

2. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA EN LAS EMPRESAS Y PARA FOMENTAR EL USO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO

2.1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

A) Otro punto central de debate de la reforma laboral es la discusión sobre la llamada flexibilidad interna en la empresa, y más concretamente sobre las posibilidades de la empresa de modificar las condiciones de trabajo pactadas en ámbitos convencionales superiores (convenios colectivos). Desde que se inició el diálogo social del gobierno con los agentes sociales el mes de febrero ha sido uno de las cuestiones más debatidas junto con el despido por causas objetivas.

La reforma laboral del mes de junio (Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de junio), no modifica el texto del artículo 41 de la LET. Éste establece que la justificación de los cambios en la organización del trabajo por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se daba cuando las medidas propuestas por la empresa contribuyeran a «mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda».

La nueva ley amplía considerablemente las posibilidades de la empresa de modificar las condiciones laborales, en cuanto que considera que la concurrencia de causas también se dará cuando las medidas propuestas por la empresa:

– Contribuyan a «prevenir una evolución negativa de la empresa»

– Y también a mejorar no sólo su situación actual sino también las «perspectiva de la misma».

Obsérvese, en consecuencia, que las modificaciones sustanciales podrán plantearse, en el marco de los procedimientos previstos en el propio artículo 41, tanto de manera preventiva como para corregir desajustes actuales o prevenir posibles problemas de futuro (“prevenir”, “mejorar”, “perspectiva”).

Conclusión sobre este cambio normativo: sí se ha ampliado, y creemos que bastante, la posibilidad de plantear por parte empresarial la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

B) La potenciación de la flexibilidad interna regulada en el artículo 41 de la LET también se pone nuevamente de manifiesto en la incorporación al texto de un apartado en el que se otorga un valor relevante al acuerdo entre las partes.

La existencia de este acuerdo implicará la presunción de que efectivamente concurren las causas alegadas. En consecuencia, planteada la modificación de las condiciones de trabajo por acuerdo entre las partes, su impugnación sólo podrá producirse cuando se alegue «fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión». La norma incorpora, pues, los supuestos ya previstos para los expedientes de regulación de empleo en el artículo 51 de la LET.

Repárese en la importancia de este precepto dado que es también de aplicación a las modificaciones de convenios colectivos sectoriales o empresariales de carácter estatutario, posibilidad que ya fue incorporada en el RDL 10/2010 y que ahora se mantiene con una, nos parece, muy importante modificación introducida por la nueva ley y cuyo alcance puede ser significativo para ampliar considerablemente la flexibilidad interna demandada desde ámbitos empresariales.

En efecto, un convenio estatutario puede ser modificado por acuerdo en el ámbito empresarial cuando se alegue una causa de las previstas en el apartado 1, y para los convenios de sector la norma dispone de manera expresa que tal modificación podrá afectar «a todas las materias recogidas en el apartado 1, salvo la señalada en el párrafo a». Es decir, se permite:

– El cambio de horario y distribución del tiempo de trabajo.

– El cambio de régimen de trabajo a turnos.

– El cambio del sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento.

– El cambio de funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad función prevé el artículo 39.

– Y se impide el cambio de la jornada de trabajo.

Ahora bien, dado que se pueden modificar convenios empresariales y la mención en el último párrafo del nuevo artículo 41 es sólo y exclusivamente al convenio colectivo sectorial, ¿cabe pensar que la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de empresa podrá referirse «a todas las materias recogidas en el apartado 1» y por consiguiente también sería posible la modificación de la jornada de trabajo pactada en dicho convenio mediante un acuerdo posterior que no tenga la consideración de tal? De ser posible esta hipótesis planteada, y desde luego la redacción del texto apunta en dicha dirección, no cabe duda de que se habría abierto de forma amplísima las posibilidades de flexibilidad interna empresarial.

2.2. Inaplicación de cláusulas salariales de convenios colectivos de ámbito supraempresarial

La reforma laboral permite que en el seno de la empresa se tome la decisión de no aplicar las cláusulas salariales establecidas en los convenios colectivos de ámbito superior con las siguientes condiciones:

– Podrá formalizarse en el seno de la empresa cuando «la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma».

– No será necesario que haya una cláusula en el convenio de ámbito superior que así lo prevea expresamente.

– Deberá constar con exactitud la retribución a percibir, y también, para el supuesto de que desaparezcan las causas que determinaron la inaplica-

ción, «una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación».

2.3. Las cláusulas de suspensión contractual y de reducción de jornada como alternativas a los despidos (extinciones de contratos)

A) La reforma laboral, en la misma línea que el RDL 10/2010, introduce modificaciones de importancia con respecto a:

– La regulación de la suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

– La protección por desempleo en ambos casos.

– Y las medidas de apoyo a la reducción de jornada.

Esta última modificación es otra de las propuestas “estrella” de la reforma laboral.

La norma modifica el artículo 47 de la LET:

– Concreta que no será necesario tomar en consideración el umbral numérico (número de trabajadores de la empresa y número de afectados por la suspensión) fijado en el artículo 51 para los despidos colectivos cuando se plantee una suspensión de contratos.

Recuérdese que dicho umbral, con varias matizaciones recogidas en el propio artículo 51, se fija en 10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100, el 10% de los trabajadores en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 300, y 30 trabajadores cuando el número de personas ocupadas en la empresa sea de 300 o más.

– Amplía considerablemente el período de reducción de jornada que puede plantear una empresa en un expediente de regulación de empleo de tal carácter, ya que la obligatoriedad de reducción de cómo mínimo un tercio en la normativa anterior podrá reducirse a un 10% y ampliarse hasta un 70%.

Se deja expresa constancia de la prohibición de realización de horas extraordinarias durante el período de reducción de jornada, con la única excepción de los casos de fuerza mayor.

B) En la línea de potenciar las políticas formativas de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, la ley ha incorporado un nuevo apartado para destacar la importancia de los procesos formativos durante los períodos en que el contrato está suspendido o bien hay una reducción de la jornada de trabajo ordinaria. (número 4, al artículo 47 de la LET).

Creemos que esta posibilidad contemplada en el nuevo precepto ya era perfectamente posible ponerla en marcha con el aparato normativo vigente con anterioridad a la aprobación de la nueva reforma laboral. Tenemos claros ejemplos de ello en diversos sectores de actividad productiva, pero no deja de ser positivo, ciertamente, que se ponga énfasis en la adquisición de competencias para mejorar la situación del trabajador en el mercado de trabajo.

El texto aprobado dispone que durante los períodos de suspensiones de contratos o reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados «cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad».

3. MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

3.1. Bonificaciones de cuotas empresariales en la contratación

A) La reforma laboral apuesta por:

– La supresión de la bonificación universal de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para determinados colectivos (mujeres, jóvenes y parados de larga duración).

– La concentración de la nueva política de bonificación en la contratación estable los colectivos de jóvenes menores de 31 años con especiales problemas de empleabilidad y mayores de 45 años

En el bien entendido que la cuantía de la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social se incrementarán en ambos supuestos cuando la persona contratada sea una mujer.

En concreto, el texto se refiere a:

– Jóvenes desempleados que hayan estado inscritos en una oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.

– Y a mayores de 45 años desempleados que hayan estado inscritos en una oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores.

Al igual que en el resto de supuestos recogidos en la reforma laboral, la fecha límite para la contratación bonificada se fija en el 31 de diciembre de 2011 (momento en el que se prevé una evaluación de cómo han funcionado en la práctica las medidas legales, a fin y efecto de adoptar los cambios que se consideren necesarios para mejorar su eficacia).

Por otra parte, nuevamente el gobierno recurre a la técnica de incentivar la conversión de contratos de duración determinada en indefinidos bonificados. De tal forma que dicha conversión se producirá, con independencia de cuál haya sido la fecha de su celebración, en los supuestos tasados por la norma de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

B) Las bonificaciones se aplicarán también a las empresas de economía social que incorporen nuevos socios trabajadores o de trabajo, o que transformen contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipo de la edad de jubilación en contratos o vínculos societarios indefinidos. Para que no haya duda alguna se ha incorporado una previsión expresa en tal sentido.

Dado que la mención a las empresas de economía social aparece en todas las normas que regulan incentivos a la contratación, nos parece acertada su mención expresa en el precepto para evitar posible dudas interpretativas por parte de las instancias administrativas competentes.

3.2. Cambios en la regulación de los contratos para la formación y en prácticas

A) Se amplía la utilización del contrato para la formación para jóvenes que carezcan no sólo de la titulación sino también del certificado de profesionalidad requerido en su caso para poder celebrar un contrato en prácticas.

El objetivo es posibilitar la incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes carentes de titulación o de certificado. La ley remite a la negociación colectiva para fijar criterios y procedimientos que permitan conseguir «la paridad por razón de género» en el número de trabajadores contratados al amparo de esta modalidad de contrato.

Características del contrato de formación:

– Se mantiene la regla general de que el contrato debe formalizarse con jóvenes entre 16 y 21 años.

– Se permite que las empresas puedan formalizar este contrato con jóvenes menores de 25 años, en cualquier caso hasta el 31 de diciembre de 2011.

– La cuantía de salario no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional durante el primer año de contrato y en proporción al tiempo de trabajo efectivo, es decir descontado el período de formación teórica. Mientras que durante el segundo la cuantía no podrá ser en ningún caso inferior al SMI.

– Bonificación del 100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato.

– Reconocimiento del derecho a percibir prestaciones por desempleo a los trabajadores acogidos a esta modalidad contractual cuando finalicen su contrato.

En la cuantía del salario la reforma supone ciertamente una mejora para el segundo año con respecto a la normativa anterior.

La bonificación de las cuotas se aplicará siempre y cuando la contratación efectuada suponga un incremento de la plantilla fija de la empresa. Esta bonificación además será de aplicación no sólo a los nuevos contratos sino también a los concertados antes de la entrada en vigor de la reforma y que sean prorrogados desde esa fecha hasta el 31 de diciembre de 2011.

La reforma establece una excepción al reconocimiento del derecho a recibir prestación por desempleo: los trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo. A estos contratos tampoco se aplicarán las bonificaciones previstas en el artículo 11.

B) En el contrato de trabajo en prácticas se amplía:

– El catálogo de titulaciones (certificados de profesionalidad) que lo permiten.

– El plazo para poder ser contratado después de la obtención del título (que pasa de 4 a 5 años).

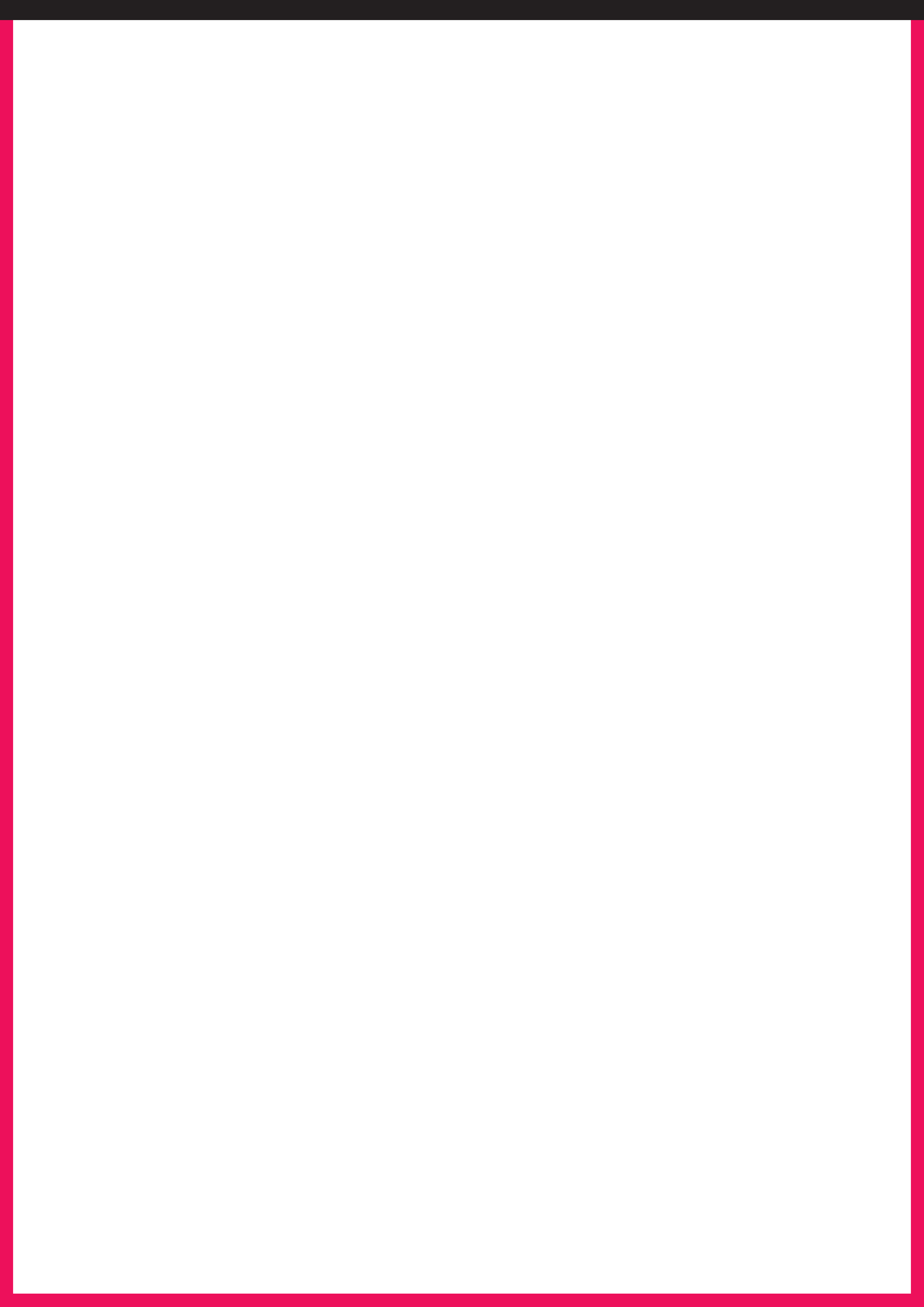
– El período durante el que una persona con discapacidad puede ser contratada desde la finalización de los estudios y la obtención del título que posibilita dicha contratación (que pasa a 7 años (6 en el texto vigente y 5 antes de la reforma).

Otras modificaciones incorporadas responden, a nuestro parecer, a un deseo de corregir algunos desajustes observados en la aplicación anterior de la norma y de adaptación a las nuevas titulaciones educativas o certificados profesionales. Es en tal sentido que puede entenderse las siguientes condiciones:

– La prohibición de celebración de un contrato de trabajo en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por un período superior a dos años «aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad».

– La diferenciación a efectos de titulación académica de los nuevos títulos de grado, másteres y en su caso doctorado.

– Y la imposibilidad de acogerse a esta modalidad contractual cuando el trabajador haya obtenido un certificado de profesionalidad «como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa».





1. **Mons. Oscar A. Romero, un defensor profético de los Derechos Humanos.** Xavier Alegre sj.*
2. **Treinta años de reformas laborales en españa.** Joan Coscubiela y Eduardo Rojo

* Títulos editados también en catalán



La colección virtual es una recopilación de materiales publicados exclusivamente en la web. Aquí encontrarás cuadernos que por su extensión o por su formato y estilo diferente no hemos editado en papel, pero pensamos que tienen el mismo rigor, sentido y calidad que los Cuadernos CJ. Deseamos que circulen por la red, y para ello contamos contigo.

Encontraréis los cuadernos de esta colección a: www.cristianismeijusticia.net/virtual

2